

## BAB II

### TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan dan tolak ukur untuk membandingkan suatu variabel. Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan tolak ukur mengenai kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian terdahulu :**

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	P.L. Warisal dan Maretha Ika Prajawati (2017)	Pengaruh perilaku berbagi pengetahuan ( <i>Knowledge Sharing</i> ) dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.POS Ambon	<i>Knowledge Sharing</i> (X1) Kompetensi (X2) Kinerja (Y1)	Skala Likert  Analisis linier berganda  Kuesioner	Semua variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.POS Ambon dan kompetensi memberikan pengaruh terbesar dengan adanya peningkatan dari kinerja
2.	Resti Syafitri Sandra dan Hamidah Nayati Utami (2018)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.Bank Rakyat	<i>Knowledge sharing</i> (X1) Kinerja (Y1)	Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>proportionate stratified random</i> dan menggunakan analisis statistik deskriptif serta	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja

		Indonesia kantor cabang Malang Kawi)		<i>inferensial</i>	
3.	Deny Bagus Aristanto (2017)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge sharing (X1) Individual</i>	Teknik sampling menggunakan	<i>knowledge sharing</i> berpengaruh
No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Terhadap <i>Individual Innovation Capability</i> dan kinerja karyawan (Studi pada PT.PLN (PERSERO) unit induk pembangunan Sulawesi bagian Utara)	<i>innovation capality (Y1) Kinerja (Y2)</i>	<i>purposive sampling</i> dan analisis data menggunakan analisis model struktutral (SEM)	signifikan positif terhadap <i>individual innovation capability</i> , <i>individual innovation capability</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu, <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu, dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja individu melalui <i>individual innovation capability</i> .

4.	R. AJ. E. P. Apriliani O. D, <i>et all</i> (2016)	Pengaruh kompetensi dan orientasi perusahaan terhadap kinerja (Studi kasus di Sentra UMKM Pande besi di desa Krasak Mojotengah)	Kompetensi (X1) Orientasi (X2) Kinerja (Y1)	Kuisisioner dan analisis regresi linier	Semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
5.	Lucia Nurbani Kartika dan Agus Sugiharto	Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja	Kompetensi (X1) Kinerja (Y1)	Metode pengambilan sampel menggunakan <i>complete</i>	Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap
No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2014)	pegawai administrasi perkantoran		<i>enumeration</i> atau sensos dan kuisisioner	kinerja pegawai administrasi perkantoran

Berdasarkan tabel 2.1 diatas, perbeedaan yang mendasar terletak pada objek yang diteliti dan variabel yang digunakan. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada objeknya.

## B. Landasan Teori

### 1. *Knowledge Sharing*

Pengetahuan merupakan anugerah yang dimiliki oleh setiap individu sejak dilahirkan. Pengetahuan akan semakin bertambah jika setiap individu mau untuk belajar hal yang tidak mereka ketahui. Dari bertemu dengan orang baru maupun bercerita tentang hal yang mereka bicarakan dapat membantu individu dalam memperoleh pengetahuan

lebih. *Knowledge Sharing* merupakan proses mengirimkan informasi yang dimiliki oleh individu kepada orang lain melalui beberapa metode tertentu (Lumbantobing, 2011:24).

Sedangkan menurut Marquardt (2002:240) terdapat beberapa beberapa proses dalam *knowledge management* yaitu dapat memasukkan informasi yang di proses secara bertahap untuk memperoleh informasi yang baik sehingga dapat disalurkan kepada orang lain. Informasi yang sudah diperoleh diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan untuk membantu meningkatkan kinerjanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses penyaluran pengetahuan yang dimiliki oleh individu kepada orang lain dengan beberapa tujuan untuk memperoleh pengetahuan baru sehingga dapat meningkatkan kinerja.

#### **Indikator *Knowledge Sharing***

Menurut Marquardt (2002:162) terdapat dua indikator dalam *knowledge sharing*, yaitu :

##### **1. Transfer pengetahuan yang disengaja dalam organisasi**

###### **a. Metode tertulis**

Metode tertulis merupakan komunikasi yang dilakukan individu melalui media cetak, audio, ataupun video.

###### **b. Metode lisan**

Metode yang dilakukan melalui *briefing* oleh perusahaan.

###### **c. Pelatihan dan pendampingan**

Proses menambah pengetahuan untuk karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan ingin meningkatkan kualitas karyawannya.

d. Rotasi pekerjaan

Proses pemindahan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki karyawan .

2. Transfer pengetahuan yang tidak sengaja dalam organisasi

a. Cerita

Cerita adalah pengetahuan yang disalurkan oleh seseorang kepada orang lain.

b. Mitos

Mitos merupakan cerita masa lalu yang diyakini oleh masyarakat.

c. Satuan tugas

Job desk dalam bekerja.

d. Jaringan internal

Jaringan karyawan yang ada dalam perusahaan dengan berbagai divisi.

## 2. Kompetensi

Perusahaan perlu mengetahui adanya kompetensi didalam diri seorang karyawannya. Ketika pihak perusahaan mengetahui beberapa karyawan yang memiliki kompetensi yang lebih, hal tersebut dapat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan kedepannya. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipengaruhi oleh faktor intelektual dan fisik (Robbin, 2007:08). Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:113) kompetensi adalah hal yang tertanam didalam diri seseorang sehingga dapat membedakan orang tersebut memiliki kemampuan yang lebih daripada individu lainnya. Dari kedua pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang sudah ada dalam diri seseorang sejak lahir maupun dalam proses kerja sehingga dapat mempunyai kemampuan yang lebih untuk menyelesaikan tugasnya.

Kompetensi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan kompetensi dalam diri seseorang. Menurut Gordon (dalam Edy Sutrisno, 2009:204) ada beberapa indikator dalam kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah kemampuan dalam mengenal berbagai materi.

Misalnya karyawan dapat mengetahui dan melakukan pembelajaran dengan baik yang diberikan oleh perusahaan.

2. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman adalah kemampuan dalam memahami isi atau makna. Misalnya ketika pemimpin menjelaskan tentang cara mengoperasikan mesin dengan baik dan benar, maka karyawan tersebut akan secara teliti melihat dan mendengarkan supaya dapat mengerjakan hal tersebut secara efektif dan efisien.

### 3. Kemampuan (*Skill*)

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan secara baik.

### 4. Nilai (*Value*)

Nilai adalah perilaku yang telah diyakini dan menyatu dalam diri seseorang. Misalnya hal yang dilakukan karyawan dalam bekerja (keterbukaan, kejujuran, tolong menolong, dll).

### 5. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah perasaan atau respon yang diberikan oleh seseorang terhadap hal yang terjadi. Misalnya reaksi terhadap pemberhentian kerja maupun pemotongan gaji akibat kesalahan yang fatal.

### 6. Minat (*Interest*)

Minat adalah dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan. Misalnya karyawan dapat melakukan aktivitas kerja yang telah ditentukan dengan baik.

## **Hubungan Sebab Akibat Kompetensi dengan Kinerja**

Kompetensi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja, hal ini tampak sekali pada hubungan keduanya. Oleh karena itu ketika seseorang karyawan ingin meningkatkan kinerjanya, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengembangkan kompetensi didalam dirinya. Perusahaan akan memperoleh sumber daya manusia yang sangat berpotensi jika setiap karyawan mampu mengembangkan kompetensi yang mengarah pada visi, misi, strategi, serta sasaran perusahaan.

Menurut Moehiono (2009:9), kompetensi seseorang dapat diperoleh melalui berbagai cara :

1. *Referensi Profesional*  
adalah rekomendasi dari orang lain maupun atasan secara langsung.
2. *Assesment Center*  
adalah pusat pengukuran pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui tes.
3. Psikotes  
adalah tes yang dilakukan melalui selebaran yang diberikan.
4. Wawancara  
adalah tes yang dilakukan dengan cara menanyakan secara langsung kepada orang yang diuji.
5. Kuisioner Perilaku  
adalah melihat bagaimana cara karyawan yang diuji menjawab pertanyaannya secara langsung.



#### 6. Penilaian 360 derajat

adalah sistem penilaian yang melibatkan atasan, bawahan, rekan kerja, konsumen, maupun pihak bersangkutan.

#### 7. Bioadata

adalah data diri seseorang yang sedang diuji.

Dari pemaparan diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan hal dasar yang wajib dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi baik tentunya akan menghasilkan kinerja serta mempunyai potensi lebih dari karyawannya lainnya. UD. Sumber Rejeki merupakan perusahaan yang karyawannya memiliki kompetensi baik, sehingga dapat mengantarkan perusahaan dalam mencapai visi, misi, serta tujuannya.

Karyawan yang mempunyai kompetensi tentunya akan lebih diuntungkan daripada karyawan lainnya. Karena mereka dapat mencapai kinerja yang baik serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

### 3. Kinerja

Bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan aset terpenting selain teknologi yang ada didalamnya. Sumber daya manusia yang mempunyai nilai tinggi adalah sumber daya manusia yang dapat mencapai hasil kerja secara maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diinginkan secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2009:18).

Menurut Mahsun (2006 :25), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Banyak ahli mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja maupun prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Kinerja merupakan hasil pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu yang telah disepakati secara bersama antara kedua belah pihak (Rivai dalam Muhammad Sandy, 2005:12).

Sebenarnya kinerja dapat diketahui oleh karyawan melalui komentar dari atasan, bawahan, dan teman sepekerjaan. Hal itu dapat dilakukan apabila pihak perusahaan tidak memerlukan adanya penilaian terstruktur agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Menurut Moeheriono (2009:63-64), terdapat tiga jenis kriteria kinerja yang dapat diukur :

1. Kinerja Operasional (*Operation Performance*)

Kinerja operasional berkaitan dengan penggunaan dan pengelolaan sumber daya yang digunakan perusahaan dalam memproduksi secara efektif dan efisien untuk memperoleh keuntungan yang lebih.

2. Kinerja Administratif (*Administrative Performance*)

Kinerja administratif merupakan kinerja yang mengatur tentang aliran komunikasi antar unit dalam perusahaan dan hubungan otoritas wewenang.

3. Kinerja Strategik (*Strategic Performance*)

Kinerja ini berkaitan atas penilaian perusahaan secara menyeluruh dalam hal memilih lingkungan, adaptasi karyawan baru dengan perusahaan, dan strategi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. UD.Sumber Rejeki telah menerapkan sistem penilaian kinerja secara terstruktur untuk mengurangi tingkat kecurangan karyawan dalam bekerja agar tidak terjadi kecemburuan sosial antar karyawan.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang sangat diperlukan dalam mengukur karyawan yang sudah bekerja selama periode tersebut. Penilaian kinerja merupakan proses penilaian karyawan yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal prestasi kerja maupun hasil kerja selama satu periode secara sistematis (Mangkunegara, 2011:67). Sedangkan menurut Hasibuan (2012:87), penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh karyawan. Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses penilaian yang dilakukan oleh para pemimpin untuk mengetahui hasil kerja karyawan dengan standar kualitas dan kuantitas selama bekerja.

Dalam proses penilaian kinerja tentunya terdapat beberapa indikator yang harus di perhatikan. Hal tersebut dapat memudahkan

para pemimpin dalam menilai hasil kerja karyawan selama satu periode. Banyak metode dalam melakukan penilaian kinerja, tetapi semua itu dipilih berdasarkan kebutuhan perusahaan. Menurut Robbins (2006:52), ada beberapa indikator dalam proses penilaian kinerja, yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan merupakan mutu seseorang dalam bekerja yang mencakup tentang keterampilan, kerapian, dan lain-lain.

2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah yang dihasilkan karyawan dalam bekerja dalam periode tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan batasan yang ditetapkan oleh perusahaan dari kontrak kerja yang telah disepakati untuk memperoleh hasil yang maksimal.

4. Efektivitas

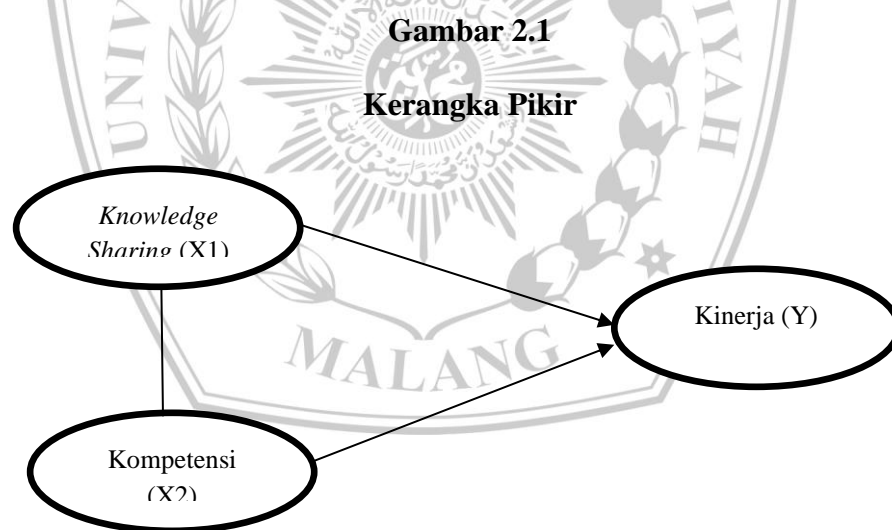
Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk meminimalisir bahan yang digunakan dalam proses produksi dan memperoleh hasil yang maksimal.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat personality yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya dan tidak mempunyai rasa ketergantungan terhadap karyawan lain.

### **C. Kerangka Pikir**

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu dan landasan teori yang sudah dijelaskan, konsep yang akan dikembangkan dalam penelitian ini tentang pengaruh *knowledge sharing* dan kompetensi terhadap kinerja. Jadi perubahan pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan yang terjadi pada *knowledge sharing* dan kompetensi karyawan dalam bekerja diperusahaan. *Knowledge Sharing* merupakan proses mengirimkan informasi yang dimiliki oleh individu kepada orang lain melalui beberapa metode tertentu. Sedangkan kompetensi merupakan hal yang tertanam didalam diri seseorang sehingga dapat membedakan orang tersebut memiliki kemampuan yang lebih daripada individu lainnya. Maka model konsep yang disajikan peneliti dalam gambar 2.1 berikut :



Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pikir diatas yang menjelaskan tentang model konseptual kinerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh *knowledge sharing* dan kompetensi sebagai variabel bebas.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas perumusan masalah yang diteliti. Berdasarkan kerangka pikir diatas, peneliti mengemukakan beberapa hipotesis yang didukung oleh penelitian terdahulu :

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Sandra, Utami (2018) dan Aristanto (2017) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki Jombang.

Berdasarkan hasil penelitian Apriliani, *et all* (2016) dan Kartika, Sugiharto (2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja UD. Sumber Rejeki Jombang.

Berdasarkan hasil penelitian Warisal dan Prajawati (2017) menyatakan bahwa *knowledge sharing* dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H3 ; Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* dan kompetensi terhadap kinerja UD. Sumber Rejeki Jombang.

Berdasarkan hasil penelitian Warisal dan Prajawati (2017) menyatakan bahwa kompetensi memberikan kontribusi terbesar pengaruhnya terhadap kinerja.

H4 : Diduga kompetensi memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki Jombang.